

瀧上市特定事業主行動計画



令和8年3月
秋田県瀧上市

潟上市特定事業主行動計画

はじめに

日本全体の急速な少子化の進行等に鑑み、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる社会の形成に、国・地方公共団体及び事業主などが一体となって取り組んでいくことを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。本市においては、平成 18 年 6 月に「潟上市特定事業主行動計画」を策定し、同法に規定する「特定事業主」として、職員の子育てと仕事の両立に向けた環境づくりを進めてきました。

次世代育成支援対策推進法は、平成 27 年 3 月末日までの時限立法でしたが、令和 17 年 3 月末日まで延長されることに伴い、国の行動計画策定指針も改定され、男性職員の子育てへの積極的な参加、子育てを行う女性職員の活躍推進などが追加されました。

本市においても、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 15 条の規定に基づき、「潟上市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を平成 28 年に策定しました。

令和 8 年 4 月からも引き続き、男性も女性も子どものいる・いないにかかわらず、職員一人一人が本計画に基づく取組みの重要性を認識し職場全体で取り組むために計画を改正しました。この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、互いに助け合い支え合っていくことで、それぞれの職員の持つ能力を最大限に発揮して仕事と子育てを両立できる組織を目指します。

令和 8 年 3 月 31 日

特定事業主	市長 市議会議長 教育委員会 選挙管理委員長 代表監査委員 農業委員会会長
-------	--

1. 対象職員

市長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び公営企業の常勤の職員とします。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。計画期間中においても、社会情勢の変化や職員のニーズに対応するため、必要に応じて見直します。

3. 実施体制

本市では、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について総務課で行うこととします。また、渦上市男女共同参画推進条例の基本理念に則り、その実現に向けて不断的に総合的かつ計画的に推進していきます。

4. 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、本市ホームページにおいて公表します。

5. 制度を利用しやすい環境づくり・支援体制づくり

職員が心身ともに健康で、仕事と家庭生活を両立できるよう、以下の5つの柱を中心に職場環境の改善を推進します。

(1) 妊娠・出産期におけるきめ細かなサポート

母体保護と健康管理を最優先し、安心して出産を迎えられる体制を整えます。

①制度の周知と経済的支援

産前・産後休暇、育児休業などの各種制度に加え、共済給付金等の経済的支援について、対象職員へ確実に情報を届けます。

②早期相談と安全配慮

妊娠が判明した際の速やかな申し出を促し、所属長は業務量の調整や体調への配慮など、安全に働ける環境づくりに努めます。

(2) 男性職員の「出生時育休」等の取得促進

配偶者の出産直後の重要な時期に、すべての男性職員が育児に参画できるよう後押しします。

①多様な休暇制度の活用

「産後パパ育休（出生時育児休業）」や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、年次有給休暇の積極的な取得を推奨します。

②職場の理解促進

男性が休みを取ることが当たり前となるよう、職場全体の意識改革を行い、互いに支え合う雰囲気を作ります。

(3) 育児休業を取得しやすい環境と復帰支援

休業中も孤立せず、スムーズに職場へ戻れるよう継続的に支援します。

①個別意向確認の徹底

改正法令に基づき、本人や配偶者の妊娠・出産を知った際、所属長から制度を説明し、取得の意向を個別に確認するプロセスを徹底します。

②休業中の情報共有と復帰サポート

育児休業を取得している職員の円滑な職場復帰を図るため、LoGo チャットを活用した情報の共有や個別相談の実施など、必要な支援体制を整備します。

(4) 時間外勤務（残業）の削減

「残業はあくまで臨時・緊急時のもの」という原則を徹底し、業務の効率化を進めます。

①子育て世帯への配慮

小学校就学前の子を持つ職員に対し、育児時間を確保できるよう超過勤務の免除や制限を適切に運用します。

②業務の抜本的な見直し

事務の簡素化や庶務管理システム活用による適正な勤務管理を行い、特定の人に業務が偏らない「平準化」を進めます。

③上限管理の徹底

残業時間を原則「年間 360 時間以内（月平均 30 時間程度）」とし、目安を超過しそうな職場には総務部門が直接ヒアリングを行い、具体的な改善策を講じます。

(5) 休暇を取得しやすい文化の醸成

リフレッシュや家族との時間を大切にできるよう、計画的な休暇取得を推進します。

①「計画的付与」の推進

四半期ごとに休暇予定を立て、職場全体でスケジュールを共有することで、休みを取りやすい環境を整えます。

②ライフスタイルに合わせた休暇取得

大型連休、夏季休暇に加え、家族の誕生日や学校行事など、個人の大切な記念日等での休暇取得を奨励します。

③子の看護休暇の活用

急な発熱や健診、入学式又は卒業式など、子どもの健やかな成長を支えるための特別休暇制度について、気兼ねなく利用できる体制を維持します。

6. 現状と課題

法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局（以下「市長部局等」という。）において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

目 標：目標期間中に採用試験申込者の女性比率を 50%まで増やします。

取組内容：募集段階で女性志望者の拡大につながるようホームページ等情報媒体を活用して、情報発信の質・量ともに増やします。どのような取り組みを行っているのか具体的な情報発信を積極的に行うことで、出産・子育てを両立しながらキャリア形成できるイメージを持ってもらえるように努めます。

達成状況：計画期間中における各年度の実績値は下表のとおりで、令和 4 年度を除き達成することができませんでした。

性別	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
男性	56 人	63 人	41 人	42 人
女性	31 人	48 人	42 人	21 人
女性の割合	35.6%	43.2%	50.6%	33.3%

（2）職員 1 人あたりの各月ごとの超過勤務時間

目 標：令和 3 年度から 5 年間の間で、平成 29 年度実績の年間 36,868 時間から▲5%削減を目指します。

取組内容：職員の超過勤務については、システム（SKYSEA）を導入し事前申請を推奨し、所属長は業務の必要性、緊急性を十分に考慮し、真に必要な時間数を事前に命令することを徹底します。また、職員の業務状況を把握し健康状態や体調管理の観点から適性な勤務体制に努めます。仕事を質と量両面から分析し、いまある仕事量を適切にこなしていくにはどのような能力・スキルを持った人がどの程度必要なのか。どのような人事配置や取り組みが必要となるのか、現場の声と要望を反映させるため、各課調書の作成とヒアリングを実施します。

達成状況：計画期間中における各年度の実績値は下表のとおりで、令和6年度時点で約▲33%削減することができました。

年度	年間累計	一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間
令和6年度	24,569時間	8.6時間
令和5年度	29,411時間	10.7時間
令和4年度	34,499時間	12.9時間
令和3年度	38,916時間	12.7時間

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目標：管理職に占める女性職員の割合を30%へ引上げ、維持します。

取組内容：現在、政府が掲げる成長戦略の柱として位置づけられている女性の活躍推進において、社会の指導的立場にある女性の割合を、2020年までに30%程度へ引き上げる目標がうたわれています。本市においても、女性職員を積極的に管理職として登用しながら女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供し、更なる意欲喚起を図り、外部研修機関への派遣の機会を設けるなど、女性職員のキャリアアップを支援します。

達成状況：計画期間中における各年度の実績値は下表のとおりで、毎年度達成することはできませんでした。

役職段階	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
部局長相当職	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
課長相当職	32.0%	32.0%	33.3%	25.9%	25.9%
管理職計	28.1%	28.1%	26.5%	23.5%	20.6%

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和3年度から令和7年度までの5年間（基準日4月1日）で各役職段階別女性職員の割合は、課長補佐級では令和3年度時点では25.9%でしたが、令和7年度では48.5%で22.6ポイント上昇しています。また、主席主査（係長）級についても72.0%と女性職員が占める割合が過半数を超えています。

役職段階	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
部局長相当職	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
課長相当職	32.0%	32.0%	33.3%	25.9%	25.9%
課長補佐相当職	48.5%	44.8%	50.9%	46.3%	47.1%
係長相当職	72.0%	64.5%	56.4%	62.2%	52.7%

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和4年10月の制度改正により、育児休業を分割して取得できるようになるなど、休みを取りやすい環境が整いました。また、対象職員への意向確認を徹底した結果、男性職員の育児休業取得率は着実に向上しています。

特筆すべき点として、令和6年度には1か月以上の長期休業を取得する男性職員が80%に達するなど、取得期間も延びており、より深く育児に参画する傾向が見られます。

※令和5年度は対象者全員が取得しましたが、令和6年度は50.0%となっています。これは対象人数が少ない場合、1人の動向で数字が大きく変動するためです。

1. 育児休業取得率

職種	性別	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
行政職等	男性	50.0%	100%	75.0%	60.0%
	女性	100%	100%	100%	100%
会計年度 任用職員	男性	—	—	—	—
	女性	100%	100%	100%	100%

2. 取得期間の分布状況

年度	性別	1か月未満	1か月以上 6か月未満	6か月以上 12か月未満	12か月以上
令和6年度	男性	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%
	女性	0.0%	0.0%	77.8%	22.2%
令和5年度	男性	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
	女性	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%
令和4年度	男性	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
	女性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
令和3年度	男性	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
	女性	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%

(6) ハラスメント対策の現状分析

令和8年初頭に実施した職員アンケートの結果、ハラスメントの言葉の意味は約8割の職員に浸透している一方、市の対応ルール（マニュアル）の内容まで把握している職員は約3割に留まっており、周知不足が課題となっています。また、過去1年間にハラスメントを受けたり、見聞きしたりした職員が一定数存在し、約3人に1人が現在の対策に「改善の余地がある」と感じています。今後は、誰もが安心して相談でき、問題を早期に解決できる体制づくりをさらに進めていく必要があります。

アンケート結果抜粋

Q1 あなたは職場におけるハラスメントの定義や具体例について、どの程度理解していますか。

1. 十分に理解している（周囲に説明できる）・・・13%
2. ある程度理解している・・・・・・・・・・70%
3. あまりよく知らない・・・・・・・・・・16%
4. 全く知らない・・・・・・・・・・1%

Q2 「潟上市ハラスメント予防・対応マニュアル」について

1. 存在を知っており、内容も理解している・・・29%
2. 存在は知っているが、内容はよく知らない・・・49%
3. 存在自体を知らない・・・・・・・・・・22%

Q3 あなたは職場において、この1年間でハラスメントを受けたと感じたことはありますか。

1. 受けたと感じたことがある・・・・・・・・13%
2. 受けたと感じたことはない・・・・・・・・87%

Q4 あなたは職場において、この1年間で、身の回りでハラスメントが起きていることを見聞きしましたか。（採用1年未満の方は、採用後の期間で回答してください）
※他部署での出来事や、周囲の方（部下・上司・同僚など）からの相談も含みます。

1. 見聞きしたことがある（目撃・相談など）・・・18%
2. 一度もない・・・・・・・・・・82%

Q5 職場のハラスメント対策（研修や相談窓口の設置など）は十分だと思いますか。

1. 十分だと思う（安心して働ける）・・・・・・・・13%
2. 概ね十分だと思う・・・・・・・・・・53%
3. やや不十分だと思う（改善の余地がある）・・・26%
4. 不十分だと思う（対策が機能していない）・・・8%

7. 目標設定

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定しました。その目標を達成するため、次に掲げる取り組みを実施します。

なお、この目標は、市長部局等において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に挙げています。

(1) 男性職員の育児休業取得率

目標：計画期間中の男性職員の育児休業取得率について、当該年度中に新たに育児休業等が取得可能となった男性職員のうち、育児休業を2週間以上取得する男性職員の割合について、毎年度85%以上とします。

取組内容：本人または配偶者の妊娠・出産を把握した際、総務課担当が速やかに面談又は制度の周知を行い、育児休業の取得意向を確認します。これにより、「取得するのが当たり前」という職場環境を醸成します。

(2) 職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間

目標：令和8年度から5年間の間で、1人当たり時間外勤務時間（月平均）を令和6年度実績の8.6時間から▲5%削減を目指します。

取組内容：庶務管理システムによる勤務状況の可視化を推進し、超過勤務の「事前申請・事前命令」を徹底します。所属長は、業務の必要性や緊急性を厳格に精査した上で、真に必要な時間数に限り命令を行うものとします。また、システム上の退庁記録等との乖離を確認し、客観的な記録に基づく適正な労働時間管理を実施します。

(3) 採用試験申込者の女性比率

目標：目標期間中に採用試験申込者の女性比率を50%まで増やします。

取組内容：前期の未達成要因を分析し、情報発信を質・量ともに強化します。ホームページやSNSを活用し、本市で働く将来像を明確にイメージできる魅力的な情報発信を積極的に行うことで、女性志望者の着実な拡大に努めます。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目 標：管理職に占める女性職員の割合を 30%へ引上げ、維持します。

取組内容：現在、政府の「女性版骨太の方針」等において、社会のあらゆる分野で指導的地位に占める女性の割合を、2030年までに30%以上とする目標が掲げられています。本市においても、女性職員の管理職への積極的な登用を推進するとともに、自身のキャリア形成について主体的に考える機会の提供や、外部研修機関への派遣、さらには仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を支える環境整備等を通じて、意欲ある女性職員のキャリアアップを多角的に支援します。

(5) ハラスメントの防止と職場環境の改善

目 標：市のハラスメント対応マニュアルについて、「内容まで理解している」職員の割合を 80%まで引き上げます。

取組内容：令和8年初頭に実施した「ハラスメント実態調査」の結果、職員の約8割がハラスメントの定義を理解している一方、対応マニュアルの内容まで把握している職員は約3割に留まり、対策が不十分と感じている職員も一定数存在することが明らかになりました。この結果を真摯に受け止め、既存のマニュアルの周知徹底を図るとともに、実態に即した研修の充実や相談窓口の機能強化を図ります。ハラスメントを「見逃さない」「放置しない」組織文化を醸成し、全ての職員が安心して能力を発揮できる職場づくりを推進します。